

Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ragab Begawe Caram Kabupaten Mesuji

Tri Yusefi^{1*}, M. Oktaviannur²

^{1,2}Program Studi Magister Manajemen, Universitas Bandar Lampung

*Email: ¹pipityusefi@gmail.com

*Penulis korespondensi: Jl. Zainal Abidin Pagar Alam No.26, Labuhan Ratu, Kedaton, Kota Bandar Lampung, Lampung

INFO ARTIKEL

Riwayat Naskah

Dikirim (04 Februari 2026)

Direvisi (19 Mei 2026)

Diterima (31 Mei 2026)

Kata Kunci

Motivasi Kerja

Beban Kerja

Kinerja Pegawai

ABSTRAK

Kinerja pegawai bidang keperawatan berperan penting dalam menentukan mutu pelayanan rumah sakit. Kinerja tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya motivasi kerja dan beban kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai bidang keperawatan di RSUD Ragab Begawe Caram Kabupaten Mesuji, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain *cross-sectional*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 90 responden yang dipilih dari populasi 116 pegawai bidang keperawatan menggunakan rumus *Slovin*. Penelitian ini dilakukan di RSUD Ragab Begawe Caram Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung pada bulan November Tahun 2025. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan analisis data dilakukan melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan beban kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta secara simultan kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai bidang keperawatan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan kinerja pegawai keperawatan memerlukan motivasi kerja yang baik serta pengelolaan beban kerja yang seimbang.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur utama dalam keberhasilan suatu organisasi, termasuk dalam bidang pelayanan kesehatan. Rumah sakit sebagai institusi pelayanan publik yang padat karya sangat bergantung pada kualitas kinerja pegawainya. Kinerja pegawai yang tinggi menjadi kunci utama keberhasilan rumah sakit dalam memberikan pelayanan yang efektif, efisien, dan berkualitas kepada masyarakat. Dalam konteks ini, motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai (1).

Secara nasional, Kementerian Kesehatan RI menekankan bahwa peningkatan mutu pelayanan rumah sakit tidak dapat dilepaskan dari upaya penguatan manajemen sumber daya manusia. Berdasarkan Data Tenaga Kesehatan Indonesia Tahun 2023, jumlah tenaga kesehatan mencapai lebih dari 1,7 juta orang, dengan sebaran yang tidak merata antarprovinsi. Provinsi Lampung sendiri memiliki sekitar 37.000 tenaga kesehatan, termasuk dokter, perawat, tenaga teknis, dan staf nonmedis (2). Namun, tantangan terbesar bukan hanya pada jumlah tenaga kerja, melainkan juga pada motivasi dan kesejahteraan pegawai, serta beban kerja yang tinggi, yang secara langsung berpengaruh terhadap kinerja dan mutu pelayanan kepada masyarakat.

Standar Pelayanan Minimal (SPM) Rumah Sakit merupakan tolok ukur pelayanan dasar yang wajib dipenuhi oleh pemerintah daerah dan fasilitas kesehatan untuk menjamin mutu dan keselamatan pasien. Mengacu pada Permenkes No. 4 Tahun 2019, indikator SPM mencakup berbagai jenis layanan, seperti pelayanan gawat darurat, rawat jalan, rawat inap, persalinan, penyakit menular, penyakit tidak menular, kesehatan ibu dan anak, serta sistem rujukan. Indikator yang dinilai meliputi waktu tanggap IGD ≤ 5 menit, waktu tunggu rawat jalan ≤ 60 menit, kelengkapan rekam medis, ketepatan pemberian obat, assessment awal pasien dalam 24 jam, kunjungan dokter dan perawat sesuai standar, hingga penanganan TB, HIV, hipertensi, dan DM sesuai protokol. Pemenuhan indikator ini menjadi dasar penilaian mutu pelayanan dan akuntabilitas rumah sakit dalam memenuhi hak kesehatan Masyarakat (3).

Keberhasilan pencapaian SPM sangat bergantung pada kinerja tenaga kesehatan, khususnya perawat dan dokter yang terlibat langsung dalam pelayanan. Penelitian Maharani et al. dan Nisa & Kurniadi menunjukkan bahwa faktor seperti motivasi, beban kerja, kompetensi, serta kedisiplinan (termasuk absensi tenaga kesehatan) berpengaruh signifikan terhadap pencapaian indikator SPM, terutama waktu respons, ketepatan tindakan, dan kesinambungan pelayanan(4)(5). Tingginya absensi terbukti menurunkan performa pelayanan dan menyebabkan ketidaktercapaian SPM, karena meningkatkan beban kerja rekan sejawat dan memperlambat respons klinis. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang optimal menjadi kunci utama agar rumah sakit dapat memenuhi target SPM secara konsisten.

METODE

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai bidang keperawatan, pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai bidang keperawatan, serta pengaruh motivasi kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai bidang keperawatan di RSUD Ragab Begawe Caram Kabupaten Mesuji. Jenis penelitian observasional kuantitatif dengan desain penelitian *Cross Sectional*. Jumlah populasi penelitian ini sebanyak 116 orang dengan jumlah sampel sebanyak 90 orang dengan menggunakan rumus *Slovin*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner terstruktur. Variabel terikat (dependen) dari penelitian ini adalah Kinerja pegawai, sedangkan variabel bebas (Independen) dari penelitian ini adalah motivasi kerja dan beban kerja.

Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kuesioner ini memiliki 30 item pertanyaan yang terdiri dari 10 pertanyaan terkait Motivasi Kerja, 10 Pertanyaan terkait Beban Kerja, dan 10 pertanyaan terkait Kinerja Pegawai. Proses pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara. Analisis data menggunakan analisis Univariat berupa distribusi frekuensi masing-masing variabel yang diteliti dan Analisis Bivariat menggunakan parameter uji T yang sebelumnya dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas.

HASIL

Tabel 1. Distribusi frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan dan Jenis Pekerjaan

Variabel	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	25	27,8
Perempuan	65	72,2
Tingkat Pendidikan		
Diploma III	45	50,0
Diploma IV/Sarjana	6	6,7
Profesi	39	43,3
Jenis Pekerjaan		
Perawat	67	74,4
Bidan	23	25,6

Berdasarkan tabel 1 distribusi frekuensi berdasarkan jenis kelamin didapatkan hasil sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 65 orang (72,2%) dan jenis kelamin laki-laki berjumlah 25 orang (27,8%). Sebagian besar responden memiliki pendidikan Diploma III yaitu sejumlah 45 orang (50,0%) dan sebagian kecil dari responden memiliki pendidikan Diploma IV/Sarjana sejumlah 6 orang (6,7%). Berdasarkan karakteristik pekerjaan sebagian besar adalah Perawat sebanyak 67 orang (74,4%) dan sebagian kecil adalah Bidan sebanyak 23 orang (25,6%).

Tabel 2. Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

Kategori	Skor Interval Kelas (8)	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Tidak Setuju	10 -17	0	0%
Tidak Setuju	18-25	0	0%
Netral	26-33	19	21,1%
Setuju	34-41	69	76,7%
Sangat Setuju	42-50	2	2,2%
Total		90	100.0%

Berdasarkan tabel 2 sebagian besar responden berada pada kategori setuju, yaitu sebanyak 69 responden (76,7%). Selanjutnya, sebanyak 19 responden (21,1%) berada pada kategori netral, dan 2 responden (2,2%) berada pada kategori sangat setuju. Sementara itu, tidak terdapat responden yang berada pada kategori tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

Tabel 3. Distribusi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja

Kategori	Skor Interval Kelas (8)	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Tidak Setuju	10 -17	0	0%
Tidak Setuju	18-25	0	0%
Netral	26-33	15	16,7%
Setuju	34-41	74	82,2%
Sangat Setuju	42-50	1	1,1%
Total		90	100.0%

Berdasarkan tabel 3 sebagian mayoritas responden berada pada kategori Setuju, yaitu sebanyak 74 responden (82,2%). Selain itu, sebanyak 15 responden (16,7%) berada pada kategori Netral, dan 1 responden (1,1%) berada pada kategori Sangat Setuju. Tidak terdapat responden yang berada pada kategori Tidak Setuju maupun Sangat Tidak Setuju.

Tabel 4. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai

Kategori	Skor Interval Kelas (8)	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Tidak Setuju	10 -17	0	0%
Tidak Setuju	18-25	0	0%
Netral	26-33	7	7,8%
Setuju	34-41	81	90,0%
Sangat Setuju	42-50	2	2,2%
Total		90	100.0%

Berdasarkan tabel 4 sebagian besar responden berada pada kategori Setuju, yaitu sebanyak 81 responden (90,0%). Selain itu, sebanyak 7 responden (7,8%) berada pada kategori Netral, dan 2 responden (2,2%) berada pada kategori Sangat Setuju. Tidak terdapat responden yang berada pada kategori Tidak Setuju maupun Sangat Tidak Setuju.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirov

Variabel	Kolmogorov-Smirnov		
	Statistic	df	Sig.
Motivasi	0,096	90	0,062
Beban Kinerja	0,093	90	0,054
Kinerja Pegawai	0,075	90	0,200

Berdasarkan tabel 5 didapatkan hasil nilai normalitas pada uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh hasil signifikansi pada variabel independent dan dependen diperoleh nilai $p\text{-value} > 0,05$. Dari data diatas nilai signifikansi $> 0,05$ dapat simpulkan distribusi data memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolineritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Motivasi Kerja	0,844	1,184	Non Multikolineritas
Beban Kerja	0,844	1,184	Non Multikolineritas

Berdasarkan tabel 6 hasil Uji Multikolinearitas, diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,844 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,184. Sementara itu, variabel Beban Kerja juga memiliki nilai Tolerance sebesar 0,844 dan nilai VIF sebesar 1,184. Sehingga dapat di simpulkan bahwa tidak terfdapat gejala multikolineritas antar variabel motivasi kerja dan beban kerja dalam model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen secara mandiri tanpa adanya hubungan yang saling memengaruhi secara berlebihan

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Motivasi	0,750	Tidak ada heteroskedastisitas
Beban kerja	0,974	Tidak ada heteroskedastisitas

Berdasarkan Tabel 7, hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser* menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Tabel 8 Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	25.029	4.228		
Variabel Motivasi(X_1)	.228	.186	.289	2.589	.007
Variabel Beban Kerja (X_2)	.168	.111	.157	1.523	.013

Persamaan yang dihasilkan menunjukkan hasil sebagai berikut:

1. Konstanta (α) sebesar 25,029 menunjukkan bahwa Motivasi dan Beban Kerja diasumsikan apabila tetap sama atau sama dengan tidak ada, maka Kinerja Pegawai Bidang Keperawatan tetap dapat tercapai. Oleh karena itu konstanta terbeut berfungsi sebagai titik acuan memahami bagaimana kinerja pegawai dapat berubah ketika motivasi dan beban kerja dimasukan ke dalam persamaan.

2. Koefisien motivasi (X1) sebesar 0,228 bernilai positif, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi akan meningkatkan kinerja pegawai bidang keperawatan sebesar 0,228 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Berdasarkan hasil analisis uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,589 dengan tingkat signifikansi 0,007 ($< 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bidang keperawatan.
3. Koefisien regresi beban kerja (X2) sebesar 0,168 bernilai positif, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan beban kerja akan meningkatkan kinerja pegawai bidang keperawatan sebesar 0,168 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,523 dengan tingkat signifikansi 0,013 ($< 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bidang keperawatan.

Tabel 9 Hasil Uji T

Variabel	Sig.	Keterangan
Motivasi	0,007	Ha ₁ diterima, Ho ₁ ditolak
Beban Kerja	0,013	Ha ₂ diterima, Ho ₂ ditolak

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 9, variabel motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,007, yang lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), sehingga Ho₁ ditolak dan Ha₁ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keperawatan RSUD Ragab Begawe Caram Kabupaten Mesuji.

Variabel Beban Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,013, yang juga lebih kecil dari 0,05 ($0,013 < 0,05$). Oleh karena itu, Ho₂ ditolak dan Ha₂ diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keperawatan RSUD Ragab Begawe Caram Kabupaten Mesuji.

Tabel 10 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	208.244	2	104.122	12.573	.000 ^b
Residual	720.478	87	8.281		
Total	928.722	89			

Berdasarkan hasil uji F sebagaimana disajikan pada Tabel 10, diperoleh nilai F hitung sebesar 12,573 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga Ho₃ ditolak dan Ha₃ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keperawatan RSUD Ragab Begawe Caram.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.474 ^a	.624	.406	2.878

Berdasarkan hasil analisis sebagaimana disajikan pada Tabel 11, diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,624. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 62,2% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi dan Beban Kerja yang dimasukkan dalam model regresi.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 9, variabel motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,007, yang lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), sehingga H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keperawatan RSUD Ragab Begawe Caram Kabupaten Mesuji. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori motivasi yang dikemukakan oleh Maslow (6), yang menyatakan bahwa pemenuhan kebutuhan individu, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga kebutuhan aktualisasi diri, akan mendorong seseorang untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu, Herzberg melalui teori dua faktornya menegaskan bahwa faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab dapat meningkatkan kepuasan kerja yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja pegawai. Motivasi menjadi faktor pendorong bagi perawat untuk menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, empati, dan profesionalisme.

Selanjutnya, teori Herzberg atau Two Factor Theory memberikan penjelasan yang lebih spesifik terkait hasil penelitian ini. Herzberg menyatakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor, yaitu faktor higiene dan faktor motivator. Faktor higiene meliputi gaji, kebijakan organisasi, kondisi kerja, serta hubungan antarpegawai. Faktor ini tidak secara langsung meningkatkan motivasi, tetapi apabila tidak terpenuhi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Sementara itu, faktor motivator seperti penghargaan, tanggung jawab, pencapaian, pengakuan, serta kesempatan untuk berkembang merupakan faktor yang secara langsung mendorong peningkatan kinerja pegawai (7).

Menurut Bangun motivasi merupakan salah satu dari tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja, selain kemampuan dan peluang. Motivasi berfungsi sebagai pendorong internal maupun eksternal yang menggerakkan pegawai untuk memanfaatkan kemampuan yang dimiliki secara optimal. Meskipun seorang pegawai memiliki kemampuan yang baik, tanpa adanya motivasi yang kuat, kinerja yang dihasilkan tidak akan maksimal. Sebaliknya, motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk terus meningkatkan kompetensi serta memanfaatkan peluang yang diberikan organisasi, seperti fasilitas kerja, dukungan pimpinan, dan lingkungan kerja yang kondusif (8).

Sejalan dengan itu, Baron menjelaskan bahwa motivasi merupakan proses internal yang menuntun dan mempertahankan perilaku seseorang dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, motivasi kerja yang dimiliki perawat berfungsi sebagai dorongan internal yang mengarahkan perilaku kerja mereka untuk mencapai standar pelayanan yang

diharapkan. Motivasi tersebut tercermin dalam bentuk kedisiplinan, tanggung jawab, serta komitmen dalam memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien (9).

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian terdahulu yang tercantum dalam tinjauan pustaka tesis, yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sektor kesehatan. Penelitian Karmadi (10) membuktikan bahwa motivasi kerja perawat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Panti Waluyo Surakarta dengan nilai p-value sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hasil serupa juga ditemukan oleh Oktaviannur dan Pratama (11) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai rumah sakit, dengan nilai signifikansi sebesar 0,010. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan kedisiplinan, semangat kerja, serta komitmen yang lebih baik dalam melaksanakan tugas pelayanan. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja pegawai keperawatan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang diajukan sebelumnya dalam penelitian ini terbukti. Hipotesis menyatakan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keperawatan RSUD Ragab Begawe Caram.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,013, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05 ($0,013 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_{a2} diterima, yang berarti bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keperawatan RSUD Ragab Begawe Caram. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diterima pegawai keperawatan memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kinerja, di mana pengelolaan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas pegawai dapat mendorong peningkatan kinerja dalam pelaksanaan pelayanan keperawatan.

Secara teoritis, Tarwaka menjelaskan bahwa beban kerja merupakan sejumlah tuntutan fisik, mental, dan waktu yang harus dipenuhi oleh individu dalam melaksanakan pekerjaannya(12). Beban kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas pegawai dapat menimbulkan kelelahan, stres kerja, dan penurunan konsentrasi, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja. Sebaliknya, beban kerja yang dikelola secara proporsional dan seimbang dapat mendorong pegawai bekerja lebih efektif dan produktif. Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara yang menyatakan bahwa kondisi kerja, termasuk pengaturan beban kerja, merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai (13).

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian terdahulu yang tercantum dalam tinjauan pustaka tesis. Penelitian Niartiningsih et al. menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat, di mana beban kerja yang tinggi cenderung menurunkan kinerja perawat (14). Selain itu, Wicaksono et al. menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja perawat, yang menunjukkan bahwa

peningkatan beban kerja tanpa diimbangi pengelolaan yang baik dapat menurunkan kualitas pelayanan keperawatan (15). Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat temuan empiris sebelumnya bahwa pengelolaan beban kerja yang tepat merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai bidang keperawatan. Berdasarkan uraian diatas, hipotesis yang diajukan sebelumnya dalam penelitian ini terbukti. Hipotesis menyatakan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keperawatan RSUD Ragab Begawe Caram.

Menurut Prastiawati dan Ernwati Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai keperawatan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Prastiawati yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja tenaga kesehatan. Dalam penelitiannya dijelaskan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat memicu terjadinya burnout, kelelahan, serta penurunan kualitas pelayanan, sedangkan beban kerja yang dikelola dengan baik justru mampu meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

Kondisi tersebut relevan dengan hasil penelitian ini, di mana pegawai keperawatan yang menerima beban kerja sesuai dengan kapasitasnya cenderung mampu bekerja lebih optimal, memiliki tingkat konsentrasi yang lebih baik, serta mampu memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pasien. Sebaliknya, jika beban kerja terlalu tinggi dan tidak seimbang dengan jumlah tenaga atau waktu kerja yang tersedia, maka dapat menimbulkan tekanan kerja yang berdampak pada penurunan kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji F), diketahui bahwa variabel Motivasi dan Beban Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keperawatan RSUD Ragab Begawe Caram, dengan nilai F hitung sebesar 12,573 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Selain itu, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,474 menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara variabel Motivasi dan Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai Bidang Keperawatan RSUD Ragab Begawe Caram. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai keperawatan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor secara parsial, melainkan merupakan hasil interaksi antara faktor motivasional dan kondisi kerja yang dialami pegawai dalam melaksanakan tugas pelayanan kesehatan.

Hasil penelitian ini juga dapat dijelaskan melalui teori motivasi yang dikemukakan oleh Vroom (1964) dalam *Expectancy Theory*. Vroom menyatakan bahwa motivasi seseorang dipengaruhi oleh tiga komponen utama, yaitu *expectancy* (harapan bahwa usaha akan menghasilkan kinerja), *instrumentality* (keyakinan bahwa kinerja akan menghasilkan imbalan), dan *valence* (nilai atau daya tarik imbalan tersebut bagi individu).

Pegawai keperawatan akan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila mereka percaya bahwa usaha yang dilakukan dalam menjalankan tugas akan menghasilkan kinerja yang baik

(*expectancy*), serta kinerja tersebut akan mendapatkan penghargaan atau imbalan dari organisasi (*instrumentality*), seperti penilaian kinerja, insentif, atau pengakuan. Selain itu, apabila imbalan tersebut dianggap bernilai dan sesuai dengan kebutuhan pegawai (*valence*), maka motivasi kerja akan semakin meningkat (16)

Hasil penelitian ini juga dapat dijelaskan berdasarkan pendapat Handoko yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan tersebut adalah bagaimana organisasi mampu mengatur faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, seperti motivasi, beban kerja, serta kondisi kerja (17).

Sejalan dengan penelitian Aniyah yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Manajemen sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada pengelolaan tenaga kerja, tetapi juga pada bagaimana mengoptimalkan potensi pegawai melalui pengaturan kerja yang efektif, pemberian motivasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif (18).

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Pertiwi et. al yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial yang memperoleh nilai t hitung = 4,544 lebih besar dari t tabel = 1,9977, serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara nyata terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Emka Putra Pratama, Jakarta Utara (19).

Penelitian Oktaviannur dan Pratama menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai rumah sakit, dan pengaruh tersebut menjadi lebih kuat ketika didukung oleh pengelolaan kondisi kerja yang baik (11). Selain itu, penelitian Niartiningsih et al. dan Wicaksono et al. membuktikan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, di mana beban kerja yang tinggi cenderung menurunkan kinerja apabila tidak dikelola secara proporsional. Penelitian Karmadi juga menegaskan bahwa motivasi kerja dan beban kerja saling berinteraksi dalam memengaruhi kinerja perawat, sehingga keseimbangan antara keduanya menjadi faktor kunci dalam peningkatan mutu pelayanan (10).

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rebanti et.al yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati Bantul. Hal ini dibuktikan melalui uji Fisher Test yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,006 ($0,006 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat (20).

Hasil penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa motivasi kerja dan beban kerja secara simultan merupakan determinan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai bidang keperawatan. Motivasi kerja yang tinggi tanpa diimbangi pengelolaan beban kerja yang baik berpotensi menimbulkan kelelahan dan penurunan kualitas pelayanan. Sebaliknya, beban kerja

yang ringan tanpa motivasi yang memadai juga dapat menurunkan produktivitas dan rasa tanggung jawab pegawai. Berdasarkan uraian, hipotesis yang diajukan sebelumnya dalam penelitian ini terbukti. Hipotesis menyatakan bahwa Motivasi dan Beban Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keperawatan RSUD Ragab Begawe Caram.

KESIMPULAN

Hasil penelitian, motivasi dan beban kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bidang keperawatan RSUD Ragab Begawe Caram, baik secara parsial maupun simultan, sehingga kedua faktor tersebut merupakan determinan penting dalam peningkatan kinerja pelayanan keperawatan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Hasibuan MSP. Manajemen Sumber Daya Manusia. Indonesia; 2017.
2. Kementerian Kesehatan RI. Data tenaga kesehatan Indonesia tahun 2023. Jakarta; 2023.
3. Kementerian Kesehatan RI. Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 4 Tahun 2019 tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Kesehatan. Jakarta; 2019.
4. Maharani S, Putri D, Rahmadani L. Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian standar pelayanan minimal rumah sakit daerah. *J Adm Rumah Sakit*. 2022;8(1).
5. Nisa R, Kurniadi A. Evaluasi pencapaian standar pelayanan minimal dan mutu pelayanan rumah sakit. *jurnal manajemen pelayanan kesehatan*. 2021;4(2):115–23.
6. Maslow AH. *Motivation and personality*. New York: Harper & Row; 1954.
7. Herzberg F. *The Motivation to Work*. 2nd ed. New York: John Wiley & Sons.; 1959.
8. Bangun W. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga; 2022.
9. Baron RA. *Behavior in organizations*. Vol. 9 Boston: Upper Saddle River, N.J.: Pearson Prentice Hall; 2008.
10. Karmadi K. Pengaruh motivasi kerja perawat terhadap kinerja perawat di RS Panti Waluyo Surakarta. *Avicenna J Health Res*. 2019;2(2).
11. Oktaviannur M, Pratama A. Influence of work motivation and work discipline on employee performance in regional general hospital. In: *3rd Int Conf on Law, Business and Governance*. 2016;
12. Tarwaka. *Buku Keselamatan, Kesehatan Kerja Dan Ergonomi (K3e) Dalam Perspektif Bisnis*. 1st ed. Vol. 1 Surakarta: Harapan Press Surakarta; 2015.
13. Mangkunegara AAP. *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya; 2021.

14. Niartiningasih A, Munsir N, Nur NH, Jannah NM, paradilla M, Nurfitriani. Korelasi Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat. *Jurnal Olahraga dan Kesehatan Indonesia(JOKI)*. 2023;
15. Wicaksono A, Rumengan G, Ulfa L. Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Penghargaan dan Sanksi Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pada Perawat Ruang Rawat Inap RS X Kota Bogor Provinsi Jawa Barat Tahun 2022. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSI)*. 2022;6(2).
16. Vroom VH. *Work and Motivation*. New York: Wiley; 1964.
17. Handoko TH. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE-Yogyakarta; 2019.
18. Ainiyah N. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*. Aksara Indo Rajawali; 2025;5(3):1296–310. DOI: 10.60036/jbm.619
19. Agustina P, Kusjono G, Suprianto S. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Emka Putra Pratama Jakarta Utara. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*. Universitas Pamulang; 2021;1(1):29. DOI: 10.32493/jmw.v1i1.9465
20. Rebanti P, Untari J, Agni K. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Tingkat Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Panembahan Senopati Bantul. *Jurnal Formil (Forum Ilmiah) KesMas Respati*. 2017;(2).